

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya

Agnia Aulia

Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia
agnia3102@gmail.com

Received : Feb' 2026 Revised : Mar' 2026 Accepted : Apr' 2026 Published : Apr' 2026

ABSTRACT

The background of this research is related to the issue of low employee motivation and training that has not shown optimal results in improving employee career development, as indicated by the lack of significant changes in work performance after the training was conducted. This study aims to determine the effect of motivation, training, and competence on career development. The research subjects in this report are employees of Bank Muamalat, Tasikmalaya Branch Office. The type of research used is associative quantitative with primary data, and data collection techniques include observation, interviews, literature review, and questionnaires. The sampling technique used is non-probability sampling, with a population of 33 individuals. The data analysis tools include validity tests, reliability tests, and data normality tests. The research results show that there is a significant influence of motivation on employee career development, as indicated by the *t*-test where the value of *t*-count > *t*-table ($9.324 > 2.03951$) with an R^2 test result of 73.7%. There is also a significant influence of training on employee career development, with a *t*-test result where *t*-count > *t*-table ($7.095 > 2.03951$) and R^2 of 61.9%. Furthermore, competence has a significant influence on employee career development, with a *t*-count > *t*-table ($5.382 > 2.03951$) and an R^2 of 48.3%. Simultaneously, there is a significant effect of motivation, training, and competence on employee career development, as shown by the *F*-test where *F*-count > *F*-table ($479.387 > 2.92$) and the R^2 test result is 98.0%.

Keywords : Competence; Motivation; Training.

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini terkait dengan masalah rendahnya motivasi karyawan serta pelatihan yang belum menunjukkan hasil yang optimal dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan, yang terlihat dari kurangnya perubahan signifikan pada performa kerja setelah pelatihan diberikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap pengembangan karir. Objek penelitian pada laporan ini adalah karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya. Adapun jenis penelitiannya kuantitatif asosiatif dengan jenis data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah *non probability sampling* dengan populasi 33 orang. alat pengujian data yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas dan normalitas data. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji *t* dan uji *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap pengembangan karir karyawan yaitu hasil uji *t* dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,324 > 2,03951$) dengan uji R^2 73,7%, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan yaitu hasil uji *t* dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,095 > 2,03951$) dengan uji R^2 61,9%, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan yaitu hasil uji *t* dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,382 > 2,03951$)

dengan uji R^2 48,3%, serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan dengan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($479.387 > 2,92$) dan untuk uji R^2 sebesar 98,0%.

Kata Kunci : Kompetensi; Motivasi; Pelatihan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perbankan syariah memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan perekonomian suatu negara [1]. Untuk mencapai pemerataan dan keadilan yang transparan, pengembangan sistem ekonomi berbasis syariah menjadi sangat penting [2]. Diperkirakan bahwa Bank Muamalat Indonesia, bank syariah pertama di negara ini, akan berhasil di pasar ini [3]. Dalam mencapai keberhasilan tersebut, peran karyawan sebagai aset perusahaan sangat krusial. Karyawan perlu membangun motivasi dalam diri mereka agar dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal.

Karyawan yang termotivasi tentunya mengharapkan adanya kemajuan dalam karir mereka, pemberian pelatihan juga berperan penting karena melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan yang dapat mereka aplikasikan untuk menghadapi tantangan di jenjang karir selanjutnya. Di samping itu, peluang karyawan untuk memajukan karirnya di masa depan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya [4]. Motivasi yang tinggi dari setiap karyawan akan mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan antusias, sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memastikan para karyawan memiliki akses terhadap informasi dan keterampilan terkini yang relevan dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Selain itu, program pengembangan karier perlu direncanakan untuk mendorong karyawan berkontribusi sebaik mungkin bagi kesuksesan bank sekaligus menawarkan kesempatan untuk memajukan karier mereka [5]. Berikut adalah data karyawan lima tahun terakhir periode 2020-2024.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase%
2020	30	-
2021	29	-0,33
2022	32	1,03
2023	31	-0,31
2024	33	6,45

Sumber: Bank Muamalat KC Tasikmalaya 2025

Dapat dilihat pada tabel 1, jumlah karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan naik sebesar 1,03% pada tahun 2022 setelah menurun sebesar -0,33% pada tahun 2021. Setelah mengalami kenaikan, jumlah karyawan menurun sebesar -0,31% pada tahun 2023. Pada tahun 2024, jumlah karyawan naik sebesar 6,45%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ketidakstabilan jumlah karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang belum memberikan dampak optimal terhadap pengembangan karier. Hal ini tercermin dari belum adanya peningkatan signifikan pada kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas program pelatihan masih perlu ditinjau lebih mendalam. Di sisi lain, aspek motivasi juga menjadi perhatian, karena masih terdapat karyawan yang kurang percaya diri serta memiliki ketahanan kerja yang rendah, sehingga berdampak pada pencapaian target kerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yakni metode penelitian yang didasarkan pada ideologi positivis, yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data menggunakan teknik statistik atau kuantitatif [6]. Dengan teknik pengumpulan data yaitu data primer. Data primer didapat melalui metode diantaranya observasi, wawancara, studi pustaka dan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya untuk dapat mengumpulkan informasi dari responden.

Objek penelitian yang ada di dalam penelitian ini yaitu karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya. Objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut [6]. Dengan teknik pengumpulan data yaitu data primer. Data primer didapat melalui metode diantaranya observasi, wawancara, studi pustaka dan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya untuk dapat mengumpulkan informasi dari responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non-probability* sampling. *Non-probability* sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis sampel yaitu *sampling jenuh* yaitu apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [7].

Operasional variabel penting dalam penelitian sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti. Operasional variabel merupakan proses mendefinisikan dan mengukur konsep-konsep abstrak dengan cara yang memungkinkannya diamati atau diukur secara objektif [8]. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir [9]. Berdasarkan rumus berikut: [9]

$$R_{\text{tabel}} = N-2 \quad (1)$$

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur yang dipergunakan oleh peneliti yang sama atau peneliti yang lain tetap memberikan hasil yang sama, Hasil *Cronbach*

α adalah angka antara 0 sampai 1. Skor reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7 adapun rumusnya sebagai berikut [10].

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_t^2}{a^2} \right] \quad (2)$$

Uji Normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana penyebaran data pada sebuah kelompok atau populasi. Terdapat dua kategori penyebaran data yaitu data berdistribusi normal dan tidak normal. Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji keempat variabel penelitian yaitu motivasi, pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat [11]. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 + r^2yx_3 - 2ryx_1ryx_2ryx_3rx_1x_2x_3}{1 - r^2x_1x_2x_3}} \quad (3)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1, X2, X3, dan Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,582	0,3440	Valid
2	0,675	0,3440	Valid
3	0,850	0,3440	Valid
4	0,798	0,3440	Valid
5	0,786	0,3440	Valid
6	0,586	0,3440	Valid
7	0,622	0,3440	Valid
8	0,664	0,3440	Valid
9	0,621	0,3440	Valid
10	0,647	0,3440	Valid

Tabel 3. Uji Validitas (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,755	0,3440	Valid
2	0,571	0,3440	Valid
3	0,879	0,3440	Valid
4	0,949	0,3440	Valid
5	0,939	0,3440	Valid
6	0,923	0,3440	Valid
7	0,904	0,3440	Valid
8	0,901	0,3440	Valid
9	0,890	0,3440	Valid
10	0,873	0,3440	Valid

Tabel 4. Uji Validitas (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,823	0,3440	Valid
2	0,821	0,3440	Valid
3	0,877	0,3440	Valid
4	0,895	0,3440	Valid
5	0,880	0,3440	Valid
6	0,836	0,3440	Valid

Berdasarkan ketiga tabel dapat diketahui bahwa semua pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji Reliabilitas X1, X2, X3, dan Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpa* sebesar 0,878 > 0,7 artinya reliabel dan termasuk kategori tinggi.

Tabel 6. Uji Reliabilitas (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *cronbach's alpa* sebesar 0,950 > 0,7 artinya reliabel dan termasuk kategori sempurna.

Tabel 7. Uji Reliabilitas (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *cronbach's alpa* sebesar 0,925 > 0,7 artinya reliabel dan termasuk kategori sempurna.

Uji Normalitas Data

Adapun hasil Uji Normalitas Data X1 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Normalitas Data (X1)**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.118	33	.200*	.953	33	.166

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas variabel motivasi (X₁) berdistribusi normal karena nilai signifikansi (sig) > 0,05 yaitu 0,166. Sedangkan hasil uji normalitas data X₂ adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Normalitas Data (X₂)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelatihan	.103	33	.200*	.974	33	.602

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas variabel pelatihan (X₂) berdistribusi normal karena nilai signifikansi (sig) > 0,05 yaitu 0,602. Dan hasil uji normalitas data X₃ adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Normalitas Data (X₃)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.157	33	.038	.942	33	.076

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas variabel kompetensi (X₃) berdistribusi normal karena nilai signifikansi (sig) > 0,05 yaitu 0,76.

Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil Analisis Koefisien Determinasi X₁ adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi (X₁)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.729	2.510

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai determinasi (R²) sebesar 0,737 menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial mampu menjelaskan sebesar 73,7% variasi yang terjadi terhadap pengembangan karir di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi X₂ adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi (X₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.607	3.022

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai determinasi (R²) sebesar 0,619 menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial mampu menjelaskan sebesar 61,9% variasi yang terjadi pada pengembangan karir di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil analisis koefisien determinasi X3 adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Koefisien Determinasi (X3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.466	3.520

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai determinasi (R²) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial mampu menjelaskan sebesar 48,3% variasi yang terjadi pada pengembangan karir di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t

Adapun hasil Uji t X1 adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Uji t (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.053	4.978		-1.417	.166
	Motivasi	1.130	.121	.859	9.324	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel, maka model persamaan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (a : 2) ; (n - K - 1) \\
 &= (0,000 : 2) ; (33 - 1 - 1) \\
 &= 31
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 9,324 > t_{tabel} 2,03951, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya. Sedangkan hasil Uji t X2 adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Uji t (X2)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.862	4.026		2.698	.011
	Pelatihan	.711	.100	.787	7.095	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel, maka model persamaan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (a : 2) ; (n - K - 1) \\
 &= (0,000 : 2) ; (33 - 1 - 1) \\
 &= 31
 \end{aligned}$$

Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,095 > t \text{ tabel } 2,03951$ seperti yang terlihat pada tabel diatas maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya. Dan hasil Uji t X3 adalah sebagai berikut:

**Tabel 15. Uji t (X3)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.286	5.404		1.903	.066
	Kompetensi	1.109	.206	.695	5.382	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel, maka model persamaan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (a : 2) ; (n - K - 1) \\
 &= (0,000 : 2) ; (33 - 1 - 1) \\
 &= 31
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} 5,382 > t_{\text{tabel}} 2,03951$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya.

Analisis Korelasi Berganda

Adapun hasil Analisis Korelasi Berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.990 ^a	.980	.978	.643	.980	479.387	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,990, artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi, pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Tasikmalaya.

Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil Analisis Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.596	1.283		-4.360	.000
	X1	.878	.049	.738	17.871	.000
	X2	.341	.032	.418	10.595	.000
	X3	-.182	.044	-.145	-4.136	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dapat dibuat model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -5.596 + 0,878X_1 + 0,341X_2 + (-0,182)X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan di atas, yaitu:

1. a = nilai konstanta, artinya apabila semua variabel independent memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependent (pengembangan karir) sebesar -5.596.
2. Variabel X₁ terhadap Y, dengan nilai koefisien motivasi untuk variabel X₁ sebesar 0,878 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan terhadap pengembangan karir akan naik sebesar 0,878 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
3. Variabel X₂ terhadap Y, dengan koefisien pelatihan untuk variabel X₂ sebesar 0,341 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan terhadap pengembangan karir akan naik sebesar 0,341 dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4. Variabel X_3 terhadap Y , dengan koefisien kompetensi untuk variabel X_3 sebesar $-0,182$ hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi satu satuan terhadap pengembangan karir akan turun sebesar $-0,182$ dengan asumsi setiap variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil Analisis Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 18. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.978	.643

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan sebesar $0,980$ atau $98,0\%$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu motivasi, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian variasi dalam variabel *dependent* yaitu pengembangan karir sebesar $98,0\%$ dan sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 19. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.129	3	198.376	479.387	.000 ^b
	Residual	12.001	29	.414		
	Total	607.130	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Berdasarkan tabel dapat dibuat model persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k; n - k) \\
 &= F(3; 33 - 3) \\
 &= F(3; 30) \\
 &= 2,92
 \end{aligned}$$

Diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $479,387$ sedangkan F_{tabel} diperoleh dari rumus yaitu sebesar $2,92$ dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan dapat disimpulkan bahwa (1) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Hal ini didasarkan pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,324 > 2,03951$). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 atau 73,7%. Dengan demikian koefisien determinasi dapat menjelaskan sebesar 73,7% sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. (2) Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Hal ini didasarkan pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,095 > 2,03951$). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 atau 61,9%. Dengan demikian koefisien determinasi dapat menjelaskan sebesar 61,9% sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya. (3) Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Hal ini didasarkan pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,382 > 2,03951$). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,483 atau 48,3%. Dengan demikian koefisien determinasi dapat menjelaskan sebesar 48,3% sisanya 51,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. (4) Terdapat pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompetensi secara simultan terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Bank Muamalat KC Tasikmalaya. Dengan hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($479.387 > 2,92$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,980 atau 98,0% sisanya 2% dipengaruhi faktor yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Tilawati Jariah and F. Rakhman, "Pengaruh Triangle Marketing terhadap Keputusan Nasabah Memilih Tabungan iB Hijrah di PT Bank Muamalat Indonesia KCP Rancaekek," *J. Dimamu*, vol. 3, no. 1, pp. 49-57, 2023, doi: 10.32627/dimamu.v3i1.846.
- [2] P. - and P. Heryanto, "Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Internal Audit Pada PT. OTO Multiartha Jakarta," *AKRUAL J. Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, pp. 49-64, 2020, doi: 10.34005/akrual.v1i1.1014.
- [3] Y. Annisa, "Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Kesadaran Merek, Dan Religiusitas Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Nasabah Bank Muamalat Indonesia Di Kota Semarang)," *J. Akunt. dan Pajak*, vol. 24, no. 01, p. 9, 2023.
- [4] I. P. G. Aryansuka Mautama Putra and N. W. Mujiati, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank," *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 27, no. 02, p. 223, 2022, doi: 10.24843/bse.2022.v27.i02.p06.
- [5] Anteriani, M. Zakariah, and M. Akbar, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat KCP Kolaka," no. 6, pp. 15-23, 2023, doi: 10.22194/jgias/24.1328.Jurnal.

-
- [6] N. K. S. Jenita, N. P. Y. Astiti, and I. N. R. Adhika, "Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar," *J. Emas*, vol. 4, no. 1, pp. 81-93, 2023, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- [7] S. Romdona, silvia S. Junista, and A. Gunawan, "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner," vol. 3, no. 1, pp. 39-47, 2024.
- [8] Sudaryono, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*, Kedua. Depok: Raja Grafindo Persada, 2017.
- [9] Hardani and Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2023.
- [10] R. Hakiki and A. R. Setiana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya," vol. 2, no. 3, pp. 310-324, 2023.
- [11] M. M. Sanaky, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah," *J. Simetrik*, vol. 11, no. 1, pp. 432-439, 2021, doi: 10.31959/js.v11i1.615.